

Burn-out : le droit peut-il remettre de l'ordre ?

À la suite d'un événement organisé par l'ANDRH Paris Maillot consacré aux burn-out, une question s'est imposée : quel est le cadre juridique du burnout ? Derrière cette notion se cachent des règles précises en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de prévention. Reconnaissance en maladie professionnelle, rôle du médecin du travail, responsabilités de l'employeur, procédures et preuves attendues : éclairage juridique sur un sujet devenu central pour les directions RH.

Propos recueillis par Alexis Ellin et Christelle Dhondee, ANDRH



Avec Guillaume Verdier, avocat associé de TNDA et Frédéric Descrimes-Favraud, DRH du Groupe ADIT, adhérents ANDRH Paris Maillot

Comment définiriez-vous juridiquement le burn-out ?

Guillaume Verdier : Il n'existe pas de définition légale du burn-out en droit français. Le terme relève d'abord du champ médical et décrit un processus d'épuisement professionnel. Juridiquement, on l'appréhende par ricochet, grâce à des

qualifications déjà établies : harcèlement moral, agissements sexistes et harcèlement sexuel. Même en l'absence de harcèlement caractérisé, l'angle décisif reste l'obligation de sécurité : si la prévention est insuffisante et qu'une atteinte à la santé est constatée, la responsabilité de l'entreprise peut être engagée. Autrement dit, ce ne sont pas les mots « burn-out » qui font le droit, mais les faits et la capacité de l'employeur à prouver des mesures adaptées, effectives et tracées.

Le burn-out peut-il être reconnu comme accident du travail ?

G. V. : Oui, si l'on rattache la décompensation à un fait pré-

cis, soudain et daté (événement déclencheur objectivable). À défaut d'un fait unique, on revient à la maladie professionnelle hors tableau. Dans les deux cas, la reconnaissance AT/MP emporte des effets forts : protection du contrat et pouvoir de rupture très limité. La meilleure stratégie demeure une prévention amont exigeante, doublée de réflexes de crise irréprochables.

Le burn-out peut-il être reconnu comme une maladie professionnelle ?

G.V. : Oui, mais uniquement par la voie « hors tableau » : il n'existe pas de tableau spécifique pour le burn-out ni pour les RPS. Il faut donc démontrer un lien direct entre le travail et la pathologie. Tout se joue sur la consistance du dossier : éléments médicaux, écrits du médecin du travail, attestations, pièces d'organisation objectivant charge et contraintes, ainsi que l'historique des alertes et des réponses de l'employeur. Un dossier pauvre a peu de chances d'aboutir pour le salarié ; concernant l'employeur, une traçabilité étayée des

« Une prise en compte adaptée dès les premiers signaux permet non seulement de trouver des solutions plus efficaces mais vaut devant un juge plus que toute autre argumentation. »

« Il est essentiel de s'entourer de professionnel, d'agir à froid et de documenter ses actions pour montrer que la préservation de la santé au travail est un processus vivant, managé et suivi. »

démarches de prévention et des mesures prises ont un impact fort devant les organismes sociaux et, le cas échéant, devant les juges.

Si un certificat médical mentionne un « burn-out », l'employeur voit-il automatiquement sa responsabilité engagée et quelles sanctions encourt-il ?

G.V. : La mention « burn-out » sur un certificat médical n'engage pas automatiquement la responsabilité de l'employeur, car le médecin traitant ne peut pas qualifier l'origine professionnelle de la maladie. Cependant, cette mention peut favoriser une demande de reconnaissance en maladie professionnelle et alimenter un contentieux. Dès qu'un employeur est informé qu'un salarié se dit victime, ses marges de manœuvre se réduisent et il doit réagir en mode prévention : mesures conservatoires proportionnées, saisine de la médecine du travail, enquête interne, et traçabilité.

Les sanctions éventuelles concernent surtout un manquement à l'obligation de sécurité. Même sans harcèlement avéré, l'employeur peut être condamné si la prévention ou la gestion est jugée insuffisante : dommages et intérêts, résiliation judiciaire ou prise d'acte. En cas de reconnaissance en AT/MP, le licenciement devient très difficile et une procédure pour faute grave peut être envisagée.

Le médecin du travail a-t-il un rôle à jouer ?

Frédéric Descrimes-Favraud :

Oui, un rôle central ! Contrairement au médecin traitant, la médecine du travail est la seule à pouvoir apprécier le lien éventuel entre santé et activité professionnelle. Dans les cas les plus graves, elle alerte l'employeur et peut bien sûr préconiser des aménagements de poste pour prévenir une dégradation de la santé. L'employeur est à son écoute. En cas d'alerte, il faut analyser chaque cas individuel dans le contexte particulier de son unité de travail, et identifier si d'autres signaux existent, quelle est la qualité du management, s'il y a des antécédents, etc. Dans tous les cas, les écrits revêtent une importance particulière pour caractériser une situation et pour apprécier la diligence de l'employeur dans la prise de décision. D'où l'intérêt d'être réactif, d'échanger régulièrement avec son médecin du travail et de documenter systématiquement les mesures prises.

Quels leviers activer pour prévenir le burnout et que doivent faire les DRH en priorité ?

F.D.-V. : Un certain nombre de fondamentaux sont non négociables :

- Un DUERP intégrant une évaluation précise des RPS par unité de travail ;
- Un PAPRIACT traduit en actions opérationnelles, datées, pilotées et mesurées.

Au-delà de ces aspects de pilo-

tage des risques, le DRH doit impulser une dynamique de considération individuelle. Et cela commence par sa propre posture vis-à-vis de ses collègues !

Autre point déterminant : des échanges réguliers avec les équipes et leurs managers facilitent l'identification des situations à risque. Une prise en compte adaptée dès les premiers signaux permet non seulement de trouver des solutions plus efficaces mais vaut devant un juge plus que toute autre argumentation.

On est ici dans le champ de la prévention primaire, qui finalement, doit précéder toute autre action dans la prévention du burn-out : agir sur l'organisation du travail (pilotage de la charge de travail, planification), sur la clarté des responsabilités, sur la qualité des pratiques managériales et les voies d'alerte.

Il est essentiel de s'entourer de professionnel, d'agir à froid et de documenter ses actions pour montrer que la préservation de la santé au travail est un processus vivant, managé et suivi. Les cas d'une particulière gravité doivent combiner mesures conservatoires immédiates, enquête rigoureuse, décisions proportionnées, communication maîtrisée, suivi dans la durée et retours d'expérience, avec une traçabilité constante. En clair, c'est une question de posture et de process : en appliquant ces principes de base et en gardant des traces, on réduit les risques, on installe la confiance et on travaille plus sereinement. ●